



Foto: N. McKee



Foto: D. Sing



Foto: C. Dupuis

ABRIENDO LAS PUERTAS

¿Es el aprendizaje la clave del desarrollo? Cada vez resulta más evidente que la capacitación de los individuos es un componente vital. Sin las habilidades, energías y conocimiento de los seres humanos, no es posible el desarrollo. Recientemente, el desarrollo de recursos humanos (DRH) se ha convertido en estrategia reconocida y oficial para organismos canadienses como el CIID y la ACDI.

Este número de El CIID Informa echa una mirada al cambio que ha tenido el concepto de desarrollo de recursos humanos en las últimas dos décadas y su actual significado. Describe cómo la financiación de programas de postgrado a los investigadores del Tercer Mundo puede llevar a un progreso significativo. Cuenta del peruano que obtuvo un grado en Canadá hace 10 años y ahora es el líder de un pujante tugurio limeño que sirve como modelo de organización urbana en los países en desarrollo. También relata las angustiosas aventuras de una Joven Investigadora Canadiense, ganadora de una beca del CIID, en Papua Nueva Guinea. Informa además sobre la creciente cooperación científica entre los mismos países en desarrollo con base en un proyecto de investigación y capacitación en acuicultura que comenzó en China y Canadá y ahora se expande a otros países del sur.

SOCIOS EN EL APRENDIZAJE

PAZ BUTTEDAHL

“**D**ale a un hombre un pescado y comerá un día. Enséñale a criar peces y podrá comer toda la vida.” Antiguo proverbio chino.

En años recientes, el desarrollo de los recursos humanos (DRH) se ha convertido en el concepto subyacente que guía la ayuda externa de Canadá.

El énfasis de los programas de desarrollo en la educación y capacitación ha existido siempre, pero las razones y los métodos han cambiado continuamente. En la década de los sesenta, la mayor parte de la ayuda para el desarrollo pasó de la educación y la capacitación a la ayuda de capital para fortalecer las instalaciones físicas. Esto ocurrió en parte porque la administración de los programas de capacitación era muy intensiva en personal, pero también porque las prioridades del desarrollo estaban cambiando. Al mismo tiempo, la “teoría del capital humano” o la idea de invertir en la gente apareció como una alternativa económica a la inversión en infraestructura.

A finales de los setenta, la atención se centró en los alimentos y la asistencia básica para contribuir a la salud y al bienestar de “los más pobres de los pobres”. Sin embargo, los organismos de desarrollo descubrieron que no era fácil encontrar puntos de partida para este tipo de proyectos de desarrollo debido a la falta de personal entrenado.

Así, en los ochenta, el énfasis giró de nuevo hacia la gente, al tiempo que el mundo se dio cuenta de las complejidades e interdependencias del crecimiento económico, y de las limitaciones del conocimiento para asumir los nuevos problemas de desarrollo. Sin embargo, la definición de desarrollo de recursos humanos también cambió — ya no se consideró más como un sector aislado sino que entró a formar parte integral de todo el proceso de desarrollo.

Actualmente, el DRH se define como “el desarrollo de las capacidades individuales, grupales o institucionales para el aprendizaje autosostenido, la generación de tecnología o la realización de actividades de desarrollo”. El desarrollo de los recursos humanos puede ser considerado como un prisma a través del cual se pueden visualizar todas las actividades de ayuda.

Lo que uno ve es que en el mundo actual más de una tercera parte de la humanidad vive en la pobreza. El hambre es todavía un hecho diario para millones de personas. Uno de cada cuatro habitantes del planeta es analfabeto. Más de 400 millones están subempleados o desempleados.

Aunque los países industrializados tienen sólo el 20 por ciento de la población del mundo, sus gastos en educación e investigación equivalen al 85 y 95 por ciento de los mundiales, respectivamente. Estas desproporciones son aun más notorias cuando se toma en cuenta el hecho de que

más de una tercera parte de la población del mundo está por debajo de los 15 años, y el 90 por ciento de ella vive en el Tercer Mundo.

El desarrollo de los recursos humanos es el proceso de mejorar las capacidades humanas para elevar las condiciones de vida a un nivel aceptable. El desarrollo de los recursos humanos no se limita más al sistema escolar o a los programas formales e informales de capacitación — también incluye insumos tecnológicos, apoyo material y capacitación en el trabajo para desarrollar las habilidades y aumentar la productividad.

El concepto involucra la asistencia directa a las instituciones de educación y capacitación, y a las actividades de desarrollo social como la preparación para una mejor salud y nutrición. Como señala el consultor en desarrollo de recursos humanos, Donald Simpson: “Ya no se trata sencillamente de construir una escuela, pagar un maestro u ofrecer una beca”. Desarrollar el potencial humano significa también desarrollar relaciones a largo plazo y ayudar el institucional. Significa asimismo trabajar en nuevas áreas aparte de la agricultura, la educación y la salud — tales como energía, comercialización, industrialización, manejo financiero y política monetaria, informática y computarización, pequeñas empresas y medio ambiente.

Aunque hoy se reconoce ampliamente que el elemento humano está en el núcleo de todos los esfuerzos de desarrollo, los gobiernos pueden verse en dificultad para poner en práctica el desarrollo de los recursos humanos.

Sylvain Lourie, un antiguo director del Instituto Internacional de Planificación Educativa, anota que “la experiencia nos ha enseñado que mientras la mayoría de gobiernos habla de dientes para afuera del elemento humano, sus obligaciones simultáneas para con los objetivos militares, comercialización de la producción, y finanzas los lleva a emprender acciones que no necesariamente reflejan los imperativos sociales y culturales.”

Una rápida mirada a las estadísticas de los gastos confirma la observación de Lourie. China invirtió el 6,7 por ciento de su gasto total en 1979 en su ejército. Durante el mismo año, solamente 3,3 por ciento del gasto se destinó a la educación. En Pakistán hay 429 militares por cada 265 maestros. Y en Indonesia por cada 12 médicos hay 239 soldados.

¿Cómo responden a esto los organismos de desarrollo? Con un aumento de las becas y, más importante, capacitando los componentes para los proyectos. En 1971, el 20 por ciento de todos los proyectos del CIID tenía un componente de capacitación. En 1982, la cifra llegaba a 42 por ciento.

El apoyo del CIID al DRH está fuertemente enraizado en la filosofía de la sociedad para aprender. El personal del CIID y sus beneficiarios *adquieren* conociemien-

to mediante capacitación y experiencia, *generan* conocimiento mediante investigación, *comparten* conocimiento mediante diseminación de la información, y *aplican* conocimiento mediante la utilización de los resultados de investigación.

En el pasado, muchos organismos de desarrollo se han concentrado en capacitación de los individuos como individuos, un enfoque de alto riesgo que si bien beneficia al individuo y le permite mayor movilidad vertical, tal vez no lo incita a quedarse en su país de origen y trabajar para el desarrollo. El enfoque que se aplica ahora es el de “crear capacidades” o preparar investigadores vinculados a instituciones, fortaleciendo así la capacidad investigativa de la institución o la comunidad. Este esfuerzo más amplio de capacitación dota de habilidades para la investigación a una comunidad más vasta, capaz de producir una masa crítica que pueda acumular, reproducir y crear nuevo conocimiento para propósitos de desarrollo institucional. La última meta de la creación de capacidades es asegurar un “desarrollo sostenible”.

El aprendizaje es una parte integral del desarrollo humano, y la cultura y el aprendizaje están inexorablemente ligados. Cada sociedad y cada cultura tienen formas distintas y diversas de aprender. Hay que colocar el énfasis en el diseño de las experiencias de aprendizaje. Hay que afinar las actividades de desarrollo tanto grupal como individual de acuerdo con las necesidades de los participantes. El papel de los agentes de desarrollo es catalizar y facilitar las “sociedades de aprendizaje” donde el conocimiento se comparte de manera equitativa.

Asimismo, hay que desarrollar mecanismos para transferir y reproducir el conocimiento y las habilidades de reciente adquisición. Las actividades de capacitación deben realizarse primero que todo en los entornos locales, nacionales y regionales para que beneficien a aquellos directamente interesados en los resultados de la investigación.

El desarrollo de los recursos humanos ha recorrido un largo camino desde que los chinos acuñaron su proverbio. “Enséñale a criar peces” fue la respuesta del desarrollo de los recursos humanos para elevar el nivel y la calidad de vida hace muchos siglos. Hoy día, la situación es más compleja. En la mayoría de los casos aquellos que aprendieron a criar el pez de la vida moderna han alcanzado un nivel de vida decente, pero aquellos que no, permanecen pobres, analfabetas y subvalorados. ■

La Dra. Paz Buttedahl es la Subdirectora de la División de Becas del CIID. Parte de la información que aparece en este artículo proviene de Entrepreneurs in Education, un estudio escrito por Don Simpson para el CIID.